

性の多様性と性的少数者について学び、 行動するための静岡市職員ガイドライン

～一人ひとりの多様な生き方が尊重され、性別に関わりなく誰もが自らの能力を発揮できる社会へ～



目次

はじめに	1
職員に求められる姿勢	2
I 基礎知識	3
1 性を構成する要素	3
2 L G B T Qとは	4
3 S O G Iとは	4
4 参考	5
II 性の多様性を学ぶ必要性	6
1 市民の認知度	6
2 当事者の声や困難な状況	8
3 自殺総合対策大綱	9
III 市民等への対応	10
1 窓口や電話での対応等	10
2 所管事業の見直し	12
3 公共施設の利用	12
4 災害時における対応	12
IV 職場における対応	13
1 職場環境	13
2 採用時の対応	15
3 福利厚生制度等	15
4 安全衛生	15
▶ 学校における子どもへの対応	16
V 相談窓口等	17
VI おわりに	20
▶ 調べてみよう	21

本ガイドラインは、一般社団法人社会的包摂サポートセンター発行・性的指向および性自認等により困難を抱えている当事者等に対する法整備のための全国連合会監修「性自認及び性的指向の困難解決に向けたガイドライン（第2版）」、千葉市発行「L G B Tを知りサポートするためのガイドライン」、及び豊島区発行「多様な性自認・性的指向に関する対応方針」の内容等を元に作成しています。

ガイドライン策定・改定の履歴

項目	日付	内容
初版	2019.7.17	策定
第二版	2021.10.1	改定
第三版	2023.6.12	改定（V 相談窓口等のみ）

はじめに

静岡市では、一人ひとりの多様な生き方が尊重され、性別に関わりなく誰もが自らの能力を発揮できる男女共同参画社会の実現を目指しています。

平成27（2015）年に「第3次静岡市男女共同参画行動計画」（～2022年度）を策定し男女共同参画の推進に全庁的に取り組んできましたが、中間年に当たる平成30（2018）年度に静岡市男女共同参画審議会から答申を受け、新たに性の多様性及び性的少数者に関する施策を盛り込むこととしました。

答申では「性のあり方（身体の性、性的指向、性自認、性表現など）は多様です。しかし、これまで多様な性への理解が深まっておらず、性的少数者に対する無理解や偏見、それに基づく差別が継続してきました。学校、会社、社会におけるいじめ（傷害・暴行）、生きづらさを背景とした自殺念慮など、性的少数者本人の生命に関わる喫緊の課題が存在しています。これらの課題に取り組むために、学校、会社、生活など様々な場面において、性の多様性に対する理解を深めることが重要です。」との指摘がありました。

本市では、平成31（2019）年2月の施政方針演説において、市長が「性の多様性への理解を深めるため、性的少数者の電話相談や交流の場を設け、LGBTの皆さんに優しい共生のまちづくりを進めていく」ことを表明しました。また、平成27（2015）年9月の国連サミットにおいて、全会一致で採択された2030年までの国際目標「持続可能な開発目標（SDGs）」を第3次静岡市総合計画に組み込み、その目標である「世界に輝く静岡の実現」に向けてまちづくりを推し進めています。SDGsは「誰一人取り残さない」を共通の理念としており、性の多様性及び性的少数者に関する施策は、SDGsの17ある目標のうち、目標5「ジェンダー平等を実現しよう」、目標10「人や国の不平等をなくそう」と関連しています。

本ガイドラインは、静岡市職員が性の多様性及び性的少数者を理解し、どのような対応が職員に求められているのかを考え、行動に繋げることを目的として作成されました。

より良い公共サービスの提供や地域づくりの実現のために、本ガイドラインを活用していただければ幸いです。



潘基文（パンギムン）国連事務総長の演説（国連人権理事会、2012年）

性的指向と性自認はセンシティブな問題と言う人もいます 確かに私の世代の多くはその問題を議論しながら育ってはおりません しかし私は声をあげるようになりました 命が脅かされているから
そして国連憲章と世界人権宣言における私たちの義務であるからです 人権を守ること どの誰の権利でも
レズビアン・ゲイ・バイセクシャル・トランスジェンダーを理由に暴力や差別を受ける現実があります
職場 学校 病院で 広く偏見がはびこっています ひどい暴力 性暴力にもさらされています
投獄 拷問 殺害まで起きています レズビアン・ゲイ・バイセクシャル・トランスジェンダーの人々に伝えたい
あなた達は一人ではありません 暴力と差別の終焉に向けた闘いは私達の闘いでもあります
私は今あなた達と共にあります そして共にあらんと全ての国と人々に求めます 歴史的な転換が進行中で
暴力に立ち向かい同意のある同性間の性的関係の合法化 差別撤廃 教育に取り組まなければなりません
実現に向けて人権理事会と善意ある全ての人々に期待します 時は来たれり（Human Rights Watch 訳）



同性愛嫌悪に対する国連からのメッセージ（動画）



職員に求められる姿勢

○正しい知識を身につけましょう

昨今LGBTQという言葉がメディアでも頻繁に登場しますが、一部の情報が強調されたり間違っ使用されたりするケースがあります。今までより関心を持ち、本やニュースなどで情報を得たり、講座や研修に参加したりするなどして正しい知識を身につけ、**職員として考える力**を養いましょう。

○差別的言動に気をつけましょう

「ホモ」「レズ」などの言葉は差別表現であることを理解し、職場のみならず日常生活においても使用しないようにしましょう。LGBTQ当事者は「いない」のではなく、いることに気づいていないのです。それは本人が「言えない」「言わない」からだけでなく、環境が「言わせない」のかもしれませんが、何が差別的言動に当たるかを理解し、**職員として自覚のある行動**を取りましょう。

○人は多様な存在であることを認識しましょう

性のあり方に限らず、誰もが一人ひとり多様で、他の人と共通する要素もあれば、共通しない要素もあります。年齢・身長・体型・出身・地域・国籍・宗教・学歴・性格・利き手・血液型・病気・障がい・家族形態・雇用形態・年収・思想・思考・趣味など様々な要素があることを認識し、**自分を尊重すると同時に、相手を尊重する心**を常に持ちましょう。

I 基礎知識

1 性を構成する要素

性のあり方は誰もが持っているもので、セクシュアリティとも言われ、主に4つの要素で成り立っています。

各要素は様々で、また組合せも様々であるため、一人ひとりの性のあり方は多様で、その広がりには虹のようなグラデーションで表現されます。



セクシュアリティとは

人が、どのような性を恋愛や性愛の対象とするのか・しないのか（**性的指向**）、自らをどのような性として認識するのか・しないのか（**性自認**）など、誰もが持つ「性のあり方」のことを言います。個人の人格の一部で、他者から強制されたり奪われたりするものではありません。また、他人のセクシュアリティを決めつけることもいけません。

(1) からだの性(戸籍などの性)

からだの性は、身体的特徴からある程度客観的に判断される性別を言います。多くの場合は戸籍上の性と一致しますが、一致しない場合もあります。

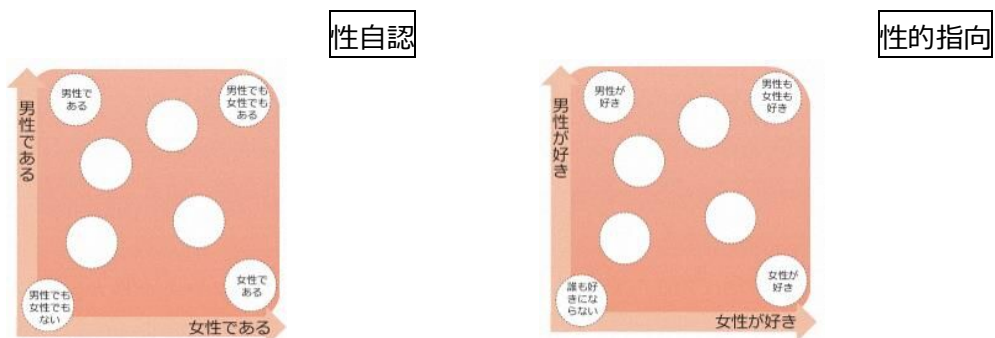
(2) 性自認(こころの性)

性自認は、自らをどのような性として認識するのか・しないのか、いわゆる「こころの性」を言います。生まれた時に割り当てられた性（戸籍上の性）に違和感をもつ人もいますが、違和感をもったとしても戸籍変更や医療を必要とするかは人それぞれです。

(3) 性的指向(好きになる性)

性的指向は、どのような性を恋愛や性愛の対象とするのか・しないのか、いわゆる「好きになる性」を言います。好きになる性は、同性の場合、女性・男性両方の場合、いずれの性にも向かない場合などがあり、多数派である異性の場合もその一つで、性のあり方（セクシュアリティ）は多様です。

性的指向は生来備わっているものであり、自ら選択できる性的嗜好とは異なります。



(4) 性表現(表現する性)

性表現は、言葉遣い・服装・振る舞いなど、外部に表現する自分の性を「性表現（表現する性）」と言います。

性自認と混同されがちですが、性自認が女性だとしても、性表現が女性だとは限りません（自分の性別を女性と思っているからといって、スカートをはきたいかどうかは本人が決定することです）。

2 LGBTQとは

このように、性のあり方（セクシュアリティ）は多様で一人ひとりが持つものと言えますが、代表的な性的少数者（性的マイノリティ）の頭文字をとった、「LGBT」あるいは「LGBTQ」という言葉が、性的少数者の総称としてよく使用されています。

L	(Lesbian) … レズビアン（性自認が女性で、恋愛・性愛の対象が女性の人）	性的指向
G	(Gay) … ゲイ（性自認が男性で、恋愛・性愛の対象が男性の人）	
B	(Bisexual) … バイセクシュアル（恋愛・性愛の対象が男性・女性両方の人）	性自認 性的指向
T	(Transgender) … トランスジェンダー（戸籍の性とは異なる性自認の人）	
Q	(Questioning) … クエスチョニング（性自認や性的指向が明確でない人）	

LGBTQは一つの言葉として使われることが多いですが、LGBは性的指向を指す言葉、Tは性自認を指す言葉、Qは性的指向・性自認の両方を指す言葉であり、それぞれ違う概念です。また、Qには、当事者が肯定的に使ってきた「Queer（クィア）」という言葉も含まれており、LGBT以外のセクシュアリティも含む「性的少数者の総称」という意味も有しています。

このように分類することは、理解を深め、困難を抱える当事者たちの支援だけでなく、社会の仕組みを見直すために必要な場合があります。ただし、本人が自身の「性のあり方」についてどう感じているかが大事で、一人ひとりの「性のあり方（セクシュアリティ）」を尊重することが重要です。

3 SOGI(ソジ・ソギ)とは

性的指向（Sexual Orientation）及び性自認（Gender Identity）の頭文字です。

2006年のジョグジャカルタ宣言以降、国連の諸機関で広く用いられている概念です。

SOGIは誰もが持つ性のあり方であるという意識を持てば、差別・ハラスメントやDVは誰にでも起こりうる問題と認識でき、性的指向・性自認を理由とする諸問題の解決を幅広く進めることができます（セクハラやDVは同性間でも問題になるということです）。

4 参考

LGBTQやSOGI以外にも様々な性のあり方（セクシュアリティ）に関わる言葉があります。以下に、その例を示しますが、それぞれのセクシュアリティの中にもグラデーションがあります。

用語	意味
ヘテロセクシュアル (Heterosexual)	異性を好きになる人
ホモセクシュアル (Homosexual)	同性を好きになる人
パンセクシュアル (Pansexual)	全てのセクシュアリティを好きになる人
アセクシュアル/エイセクシュアル (Asexual)	いずれのセクシュアリティも好きにならない人
エックスジェンダー (X-gender)	性自認が女性・男性いずれか明確に認識していない人
シスジェンダー (Cisgender)	からだの性が自認する性と同じ人
トランス男性	からだの性が女性で、性自認が男性の人 F t M (Female to Male) とも言う。
トランス女性	からだの性が男性で、性自認が女性の人 M t F (Male to Female) とも言う。
クィア (Queer)	性的少数者が自らを肯定して使用する、性的少数者の総称の一つ。
アライ (Ally)	多様な性のあり方に理解のある支援者、応援する人のこと。



トランスジェンダーと性同一性障害

生まれた時に割り当てられた戸籍の性とは異なる性自認の人をトランスジェンダーと言い、社会生活を送ることに大きな苦痛や困難が生じている状態や性自認とからだの性が異なり、治療を必要とする場合に「性同一性障害」として医学的診断名が付される場合があります。性同一性障害と診断された場合、本人が希望すれば戸籍上の性別変更が可能となりますが、日本は海外に比べて要件が厳しく、その要件の1つである性別適合手術は身体的・経済的負担が大きいので、戸籍の性別変更をできるのは一部の人にとどまっています。

【戸籍上の性別変更が可能な要件】

- ①二十歳以上であること。
- ②現に婚姻をしていないこと。
- ③現に未成年の子がいないこと。
- ④生殖腺がないこと又は生殖腺の機能を永続的に欠く状態にあること。
- ⑤その身体について他の性別に係る身体の性器に係る部分に近似する外観を備えていること。

ただし、令和元（2019）年5月に世界保健機構（WHO）は、「性同一性障害」を精神疾患の分類から除外することを正式決定し、性別への違和は「性別不合」（仮訳）として、「病気」でも「障害」でもない状態として位置づけられることになっています（2022年1月から適用）。

Ⅱ 性の多様性を学ぶ必要性

性の多様性について理解が深まっていないことから、性的少数者への偏見や差別が生まれています。職員は当事者の困難や当事者を生きにくくしている社会の仕組みを理解して、解消するためには行動する必要があります。

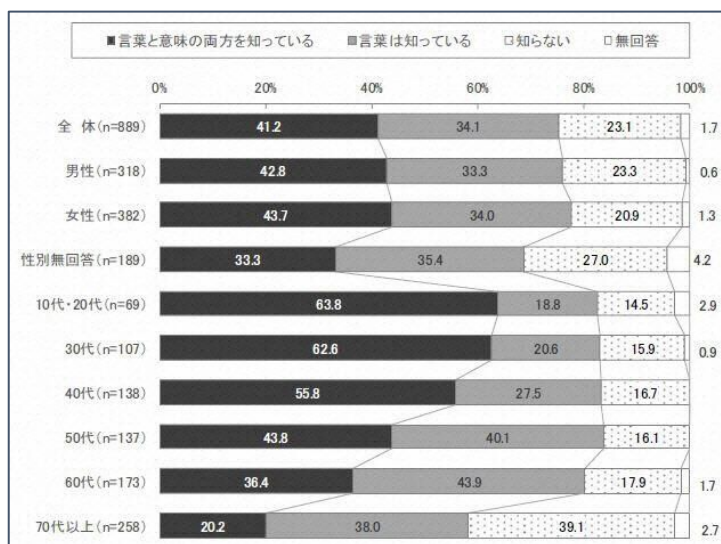
1 市民の認知度

第3次静岡市男女共同参画行動計画の中間見直しにあたり、「男女共同参画に関する市民意識調査」を実施し、性的少数者に関する市民意識を把握しました。

- (1) 調査期間 平成30（2018）年5月7日～平成30（2018）年5月25日
- (2) 調査対象 18歳以上の市民
- (3) 抽出方法 住民基本台帳から18歳以上の市民を無作為抽出
- (4) 標本数 2,500人
- (5) 回答者数 889人（35.6%）

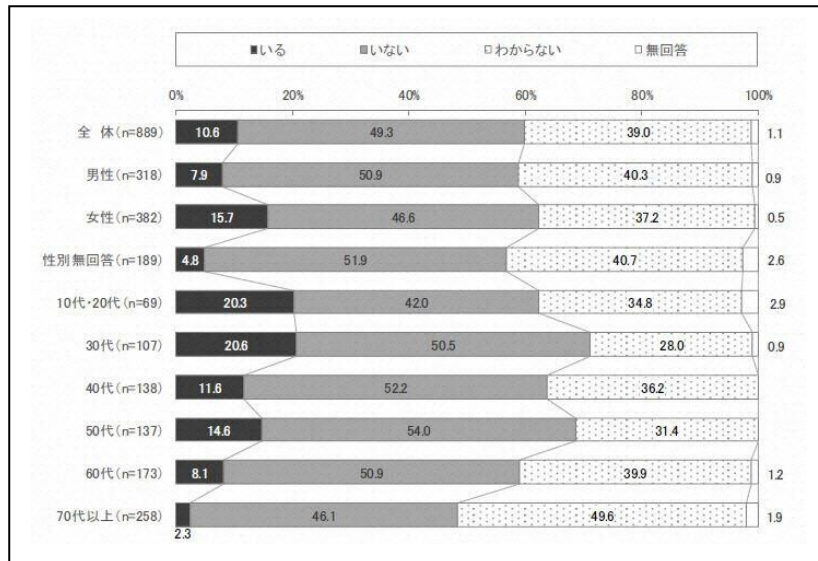


Q. LGBTなど性的少数者について、どの程度知っていますか？（〇は1つ）



全体で約4割が「言葉と意味の両方を知っている」という結果が出ています。年代が高くなるにつれ、認知度が減少傾向にあります。

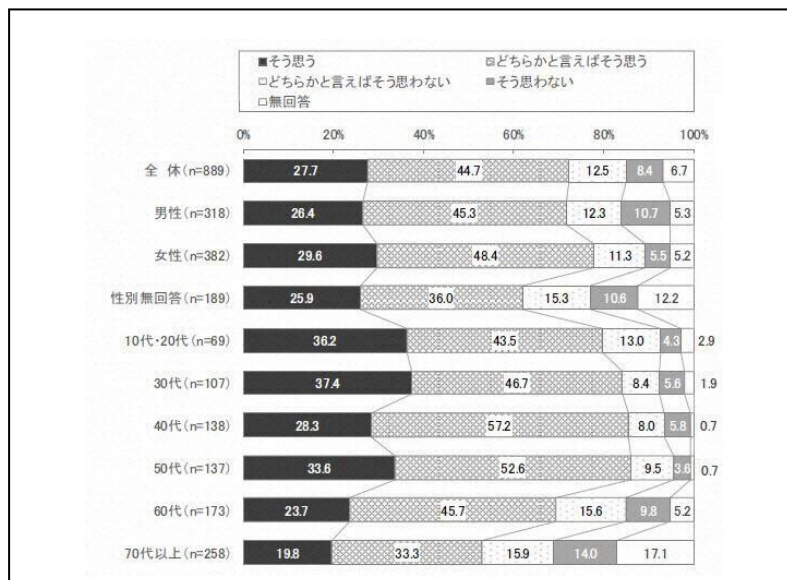
Q. あなたの周りにLGBTなど性的少数者の方はいますか。(〇は1つ)



若い方、特に10代～30代で「いる」と回答した人の割合が高くなっています。

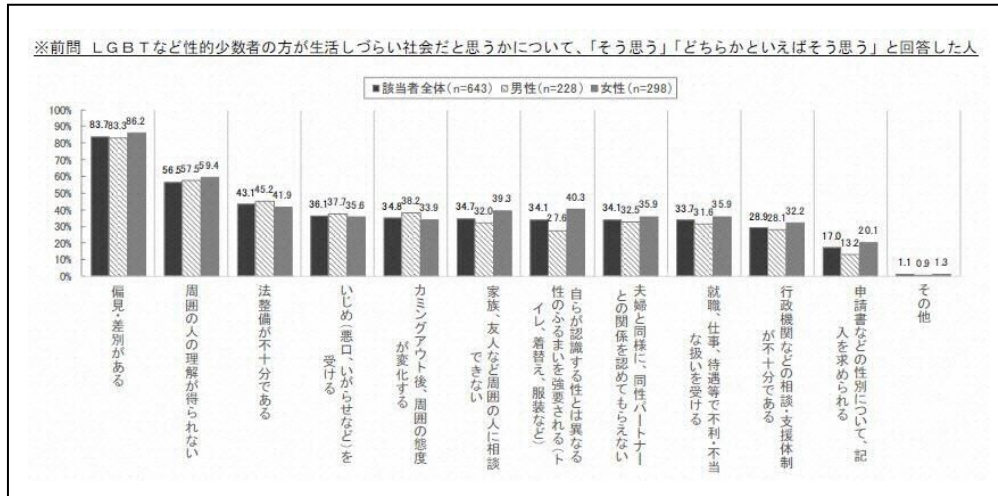
これは、実際に「いる」「いない」ではなく、若い世代ほど性的少数者に対する理解があり、当事者から相談される機会が多いのではないかと推察されます。

Q. 現在、LGBTなど性的少数者の方々にとって、偏見や差別などの人権侵害により、生活しづらい社会だと思いますか。(〇は1つ)



「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」を合わせると、約7割となっています。

Q. 「そう思う」または「どちらかと言えばそう思う」とお答えいただいた方にお聞きします。なぜ、生活しづらい社会だと思いますか。（〇はいくつでも）



理由を尋ねたところ、「偏見・差別がある」「周囲の人の理解が得られない」が1位、2位を占めており、偏見や差別などをなくすための理解促進が必要です。

2 当事者の声や困難な状況

第3次静岡市男女共同参画行動計画の中間見直しにあたり、性的少数者である当事者や家族、関係者から生活の様々な場面における困難や課題を把握するため、ヒアリングを実施しました。

- (1) 実施日時 平成30(2018)年7月7日(土) 16:00~17:30
- (2) 実施場所 常葉大学静岡水落キャンパス(静岡市葵区水落町1-30)
- (3) 調査対象 性的少数者当事者・関係者 20名
- (4) 調査方法 座談会形式による意見聴取

<学校・教育・子ども>

- ・制服を選べる学校でも、自分で制服を選べるのは自分を貫ける子ども。
- ・水着や更衣室に男子・女子があるのが困る。
- ・中学・高校の時は、ゲイであることがよくわからない、認めたくなかった。
- ・高校の時、女性が好きなことがばれていじめにあった(性自認は女性)。
- ・学校の先生は、クラスに対象者がいると思っていない。
- ・男らしさ、女らしさをいうことは、学校でも家庭でも絶対やめて欲しい。
- ・親の理解を得るのがかなりのハードルでありすごく重要。
- ・子どもや、その親が相談できるところが欲しい。

<公共サービス>

- ・性的少数者の中には外出困難やうつ病等の精神障害のようなものを抱えている場合があるので、メンタルケアなどLGBT専門の相談機関が欲しい。
- ・トランスジェンダーは、身体的な手術をしていない場合はカミングアウトしていないとトイレが大変。多目的トイレに入るのも老人や子ども連れの親子が使っているのを見ると、自分が入っていいものかと悩む。
- ・パートナー同士で住宅を借りやすくして欲しい。不安で不安で仕方がない。
- ・「男のための～講座」など性別を明記しているものがあるが、ない方が参加しやすい。
- ・同性間でも起こり得る問題と捉えて、DVへの取組を行って欲しい。
- ・病院で希望する名前の診察券や性別が使えない、入院時に望む性で相部屋を使えない。
- ・病院で（手術の同意や面会について）同性パートナーへの対応をHPに明記して欲しい。
- ・選挙での本人確認時に、声に出して性別を確認されたことがある。
- ・トランスジェンダーは、災害時のトイレ、お風呂、共同生活について不安がある。

<就職・仕事>

- ・面接のときに毎回カミングアウトするので、気が滅入ってしまう。
- ・トランスジェンダーは就労のハードルが高い。ハローワークで「問題ない」と企業を紹介されるが、面接で「そんなことは聞いてない」と拒否されることがある。
- ・男性更衣室で着替えているが、とても嫌でしかたがない（性自認は女性）。
- ・性的少数者にとって働きやすい、理解ある企業の「見える化」をして欲しい。

上記のように、性的少数者当事者は、生活の様々な場面において困難を抱えており、職員一人ひとりが性の多様性を理解したうえで、業務に取り組む必要があります。

3 自殺総合対策大綱

平成24（2012）年に策定された自殺総合対策大綱において、自殺念慮の割合等が高いことが指摘されている性的少数者（性的マイノリティ）について、自殺対策の必要性が明記され、平成29（2017）年の改訂の際に、重点施策の1つとして「性的マイノリティに対する支援の充実」が掲げられました。

・自殺や自殺関連事象等に関する正しい知識の普及

自殺念慮の割合等が高いことが指摘されている性的マイノリティについて、無理解や偏見がその背景にある社会的要因の一つであると捉え、理解促進の取組を推進します。

・性的マイノリティへの支援の充実

社会や地域の無理解や偏見の社会的要因によって自殺念慮を抱えることもあることから性的マイノリティに対する教職員の理解を促進するとともに、学校における適切な教育相談の実施等を促します。

Ⅲ 市民等への対応

職員は、日々の業務の中で市民等と接する機会があり、性の多様性を理解したうえで、対応することは、人権尊重やジェンダー平等の観点からも重要です。

まずはじめに、公共施設利用拒否に関する判決事例をご紹介します。



府中青年の家事件(1997年9月東京高裁)

【事例】1990年2月、同性愛者の団体に、東京都が「青少年の健全な育成に悪い影響を与える」「宿泊における男女別室ルールを適用できない」等を理由とし、宿泊施設「府中青年の家」の利用を拒絶した。

【判決】都教育委員会を含め行政当局としては、その職務を行うについて、少数者である同性愛者も視野に入れたきめの細やかな配慮が必要であり、同性愛者の権利、利益を十分に擁護することが要請されるものと言ふべきであつて、無関心であつたり知識がないということは公権力の行使にあたるものとして許されないことである。

➡職員として、普段から性のあり方について理解を深め、対応を考えていくことが大切です。

1 窓口や電話での対応等

(1) 本人確認

窓口では、身分証明書等（保険証、住民票、マイナンバーカード、選挙の入場券等）をもとに本人確認を行います。その際には、「書類と本人を執拗に見比べる」「性別に固執した確認をする」「じろじろ見る」ことなどは、避けます。

また、指定管理者や委託事業者などに対しても、本ガイドラインを提供し、人権侵害となるような行動をとらないよう周知や指導に努めることが必要です。

【対応例】

- ➡性別の確認に固執することなく、生年月日や住所等、他の方法で確認します。
 - ➡書類の確認は、性別が周りに分からないよう名前などは口にせず、書類の指差しなどで行います。「この書類でお間違いはありませんか」「こちらでよろしいですか」等。
 - ➡窓口で呼び出す場合、番号等で対応することが望ましいですが、氏名を呼ぶ場合でも苗字だけにするなど周囲に性別が判明しないよう注意します。
 - ➡電話対応時は、性別が相手の周りにいる人に判明しないよう注意します。
- ※いずれの対応も相手が性的少数者であるか否かは問いません。

(2) 家族の呼び方

行政サービスの申請時などに、生活状況や家庭環境等を尋ねるときは、パートナーが異性であるとは限らないことを踏まえる必要があります。

行政サービスの提供に必要な範囲を超えて詮索することは、プライバシーの侵害となる可能性がありますので、十分注意する必要があります。

【対応例】

夫、妻、ご主人、旦那様、奥様 ➡ 配偶者、パートナー、お連れ合い
お父さん、お母さん ➡ 保護者の方、ご家族の方

※異性のパートナーであることが分かっている場合は、「夫」「妻」の使用は問題ありませんが、男女共同参画の視点から「旦那様」「奥様」は使用しないようにします（対等関係ではない言葉）。



静岡市の取組

子ども・保護者への対応（こども園）

- ・母の日や父の日ではなく、家族の日を設けている。ひとり親の問題だけでなく、今後同性カップルでの里親等の子育ても考えられる。子どものための良い環境であるならば、既成概念に縛られずにいたい。
- ・相手が0歳児の子どもでも、言葉のかけ方、名前の呼び方など、職員で意識して話し合いをもっている。（2019年職員研修アンケート結果より）

(3) 性別欄の取り扱い

本市では、平成15年静岡市議会において、「性同一性障害を抱える人が普通に暮らせる社会を実現することに関する陳情」が採択されて以来、各種申請書等における性別欄を見直しています。

固定観念や前例踏襲などから書類に不必要な性別欄が残っていることがあります。各課においてはすべての書類について点検し、法的に義務付けられたものや、事務上必要とするものを除いて、必要のない性別欄は廃止します。

男女比を出すために性別欄を設けているものについても改めて必要性を精査し、性別欄を設ける場合は、自由記載や任意項目とする、女性・男性の他に「その他」「回答しない」欄を設けるなど、書類の目的等に応じた対応をします（新たに書類を作成する場合も同様）。



見直しの方法

- STEP 1 法的に義務付けられたものや、事務上必要であるものを除いて性別欄を廃止
- STEP 2 検討の結果、性別欄が必要な場合は、可能な限り自由記載とします。
(例1) 性別：()
(例2) 性別：() ※自認する性を記載してください。
- STEP 3 自由記載にすることが難しい場合は、次のような選択記載も考えられます。
(例3) ①女性 ②男性 ③その他() ④回答しない

(4) 相談を受けた場合

別の来庁者に聞こえないよう窓口でのプライバシーの確保に留意します。また、何回も聞かれることが精神的苦痛となる場合もあるので、多重確認をしないよう工夫します。

専門的な相談が必要な場合は、相談先につなぎます（相談先一覧 P.17）。

2 所管事業の見直し

各課においては、所管する事業の企画立案や見直しを行う際に、どのような対応ができるか事前に検討する必要があります。



静岡市の取組

国民健康保険証の性別欄（各区保険年金課）

被保険者から戸籍上の性別を記載してほしくない旨の申出があった場合、表面の性別を見え消して「裏面参照」と記載し、裏面の備考欄に「戸籍上の性別は男（又は女）」と記載している。

静岡市職員採用試験の性別欄（人事委員会事務局）

令和2年度の静岡市職員採用試験から、消防士を除く全職種の受験申込書について性別欄を削除した。

選挙（選挙管理委員会事務局）

投票所において、自分の名前・性別等を公表されることは、トランスジェンダーに限らず、プライバシーの侵害にあたるため、名簿対照中の選挙人と後続の選挙人との距離をある程度空けるなど、プライバシーの保護に十分留意した対応ができるよう、投票管理者説明会や投票事務要領にて注意喚起を行っている。

3 公共施設の利用

(1) 性自認に留意した施設利用への対応

トイレ・更衣室等の利用は、利用者の意思をなるべく尊重し、どのような対応が可能か、また他の利用者との調整をどのように行うかなどについて、予め考えておきます。

なお、性別による区別のない「誰でもトイレ」や「誰でも更衣室」の設置も有効ですが、その利用をすすめる場合は、本人の意思を確認しましょう。

【対応例】

➡本人に利用希望を確認し、必要な調整を行った上で、性自認のトイレ利用、「誰でもトイレ」の利用、時間帯やフロアを区分した利用などを事前に検討します。

(2) 貸室の利用

市民が公共施設を利用する場合、利用者の性のあり方のみを理由として利用可否を判断してはいけません。また、利用目的が性のあり方に関する場合（講座・研修会など）も、その目的のみで利用可否の判断をしてはいけません（P.10事例参照）。

4 災害時における対応

災害時は行政も被災者も特別な状況となるため、すべてに対応することは困難ですが、地域防災計画に則り、地区支部を運営する際には、性は多様であることを踏まえて、専門的知識を持つ団体や当事者の意見を反映させていきます。

【対応例】

- ➡本人の希望に基づき、性自認による必要物資（服や下着など）を配布します。
- ➡同性パートナーは家族であることを認識し、家族の所在等の情報提供を行います。

IV 職場における対応

誰もが働きやすい職場を実現するためには、性の多様性を理解したうえで、差別やいじめ、ハラスメントが起こらないよう対応することが大切です。

1 職場環境

(1) 差別的言動に注意

LGBTQに関わる差別表現（ネタやからかい）は、日常会話を始めどのような場面であってもしてはいけません。

性的指向や性自認は個人の特性であり、差別的言動は人権侵害であること、また当事者の職員や親族、友人等に当事者がいる人にとって、精神的苦痛となることを認識してください。

【差別表現や不快に感じる言葉の例】

ノーマル・アブノーマル、ホモ、おかま、レズ（※）、おなべ、オネエ、あっち系・そっち系、男らしく、女らしく

※ 女性同性愛者は「レズビアン」と呼びます。「レズ」は侮蔑的表現として使用されてきた過去があるため、一般的には差別表現に当たります。

(2) 日常会話での注意

性別役割分担意識や男女の婚姻関係を前提とした日常会話に、性的少数者当事者に限らず苦痛を感じる場合があります。これらの会話は、セクシュアリティに関わらず、男女共同参画の視点から見直す必要があります。

【性的少数者に限らず、見直しが求められる言葉の例】

「あの人早く結婚すればいいのにね」

「子どもはいるの？」

「もっと可愛い服装をすればいいのに」

(3) 執務上必要な施設利用等への留意

戸籍の性別とは異なる施設の使用（トイレや更衣室）を希望する申し出があった場合、必要な調整や話し合いを行います。

- ➡宿泊を伴う出張は、部屋割りや入浴時間などを調整します。

- ➡職員のマイナンバーの取得に際しては「性別記載のない住民票記載事項証明書」など代替手段を用意します。

(4) ハラスメントに係る相談体制

本市では、「パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント及び妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント防止に関する基本方針」を定めています。

相手方の意に反した性的な言動は、性的な関心や欲求に基づく言動をいい、性別により役割を分担すべきとする意識又は性的指向若しくは性自認に関する偏見に基づく言動とし、セクシュアルハラスメントの対象としています。

各職員が、自身や周囲の言動が、ハラスメントに当たらないかどうかを確認できるようにするため、令和2年7月1日付けで基本方針（パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント及び妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント防止に関する基本方針）の改正を行い、新たに注意すべき言動の例を明示しました。

- ➡所属長や上司が相談を受けた際には、本人の訴えを真摯に受け止め、プライバシーを考慮し、職種ごとの相談・調査機関へ申し出るなど適切な対応を取ってください。
- ➡他の管理職や周囲との情報共有が必要であっても、本人の了承なく他の職員に伝えることが絶対ないよう徹底してください。
- ➡対応に悩む場合には、専門機関の相談を利用することも検討します（相談先一覧 P.17）。

※守秘義務の課されている専門相談窓口に相談することは、アウトティングにあたりません。



カミングアウトとアウトティング

これまで公にしていなかったセクシュアリティを本人が表明することをカミングアウト、本人の了解を得ずに、セクシュアリティを他人に伝えてしまうことをアウトティングと言います。

アウトティングは、プライバシーの侵害や名誉棄損にあたる場合があるので、自分に伝えてくれたからと言って、本人の許可なく他人に伝えてはいけません。また、カミングアウトをするかしないかは本人が決めることです。

【事例】

2015年4月、都内国立大学に通う当事者の男性が、友人の男性にLINEで「俺、好きだ、付き合いたいです」と思いを伝えた。友人の男性は3か月後、複数人が閲覧できるLINEのグループに「おれもうおまえがゲイであることを隠しておくのはムリだ。ごめん」とメッセージを投稿（アウトティング）。当事者の男性は友人の男性に接すると動悸や吐き気などの体調不良を来すようになり、心療内科や大学のハラスメント相談室に複数回通っていたが、その後、校舎の屋上から転落死した。

- ➡**本人の了解を得ない、セクシュアリティと相手への好意のアウトティングに当たり、プライバシーの侵害に当たります。**

改正労働施策総合推進法（通称：パワハラ防止法）が、令和2年6月1日より施行されましたが、厚生労働省が定める指針では、相手の性的指向や性自認に関する侮辱的行為（SOGIハラ）や、アウティングは、パワハラであることが明記されています。

2 採用時の対応

所属単位で採用又は募集する審議会委員、会計年度任用職員、インターンシップの採用可否は、仕事の適性や執務上の能力で判断するべきであり、性的指向や性自認により採否判定を行ってはいけません。

面接時には、女（男）らしいかどうか、外見容姿、性別と一致しない服装など、職務上の能力に関係ないことについて、差別的言動や相手を傷つける行動をとってはいけません。

また、採用試験や募集に関する申込書等については、必要がある場合を除き、性別欄を削除するよう調整してください。必要がある場合でも、自由記載や選択肢の追加等による見直しをしてください（P 11,12参照）。

3 福利厚生制度等

休暇や給付などの人事・福利厚生制度については、対象の制度や利用に当たっての要件確認の方法等について、関係法令及び国や他団体における対応状況等を踏まえながら検討する必要があります（慶弔休暇、結婚祝金など）。

4 安全衛生

健康診断や医師の診断書は、市が指定した実施機関以外の医師によるものも認めることを検討します。

産業医は、性的指向や性自認に関する知識や理解をさらに深め、職員等からの相談により的確に対応していくことが求められます。



学校における子どもへの対応

平成28年（2016年）4月、文部科学省が示した「性同一性障害や性的指向・性自認に係る、児童生徒に対するきめ細かな対応等の実施について（教職員向け）」では、学校生活の各場面での支援について参考事例が記されています。

- 服装 … 自認する性別の制服・衣服や、体操着の着用を認める
- 髪型 … 標準より長い髪型を一定の範囲で認める（戸籍上男性）
- 更衣室 … 保健室・多目的トイレ等の利用を認める
- トイレ … 職員トイレ・多目的トイレの利用を認める
- 呼称の工夫 … 校内文書（通知表を含む）を児童生徒が希望する呼称で記す
自認する性別として名簿上扱う
- 授業 … 体育又は保健体育において別メニューを設定する
- 水泳 … 上半身が隠れる水着の着用を認める（戸籍上男性）
補習として別日に実施、又はレポート提出で代替する
- 運動部の活動 … 自認する性別に係る活動への参加を認める
- 修学旅行等 … 1人部屋の使用を認める、入浴時間をずらす

上記は、対応の一例です。子どもの要望は一人ひとり異なります。子ども本人の意向を確認したうえで、保護者とともに、学校の体制や環境、周囲の子どもとの関係性を考慮したうえで支援することが必要です。



★文部科学省手引き


www.mext.go.jp/b_menu/houdou/28/04/1369211.htm

V 相談窓口等

(1) 専門相談・交流会

種類	内容	とき	ところ・問合せ
にじいろカフェ	にじいろ個別相談	随時	申込フォームあり 
	性的少数者当事者や家族等の交流会	原則第4日曜日 13:30～16:00	会場:アイセル 21 市男女共同参画・人権政策課 ☎054-221-1349
にじいろ電話相談	セクシュアリティや性別の違和などに関する電話相談	毎月第2土曜日 14:00～17:00(★)	市女性会館 ☎054-248-2216
ふじのくに LGBT 電話相談 (静岡県)	性のあり方に関する悩みや困りごとの電話相談(家族・職場・学校関係者も可)	毎月第1火曜日・第3土曜日(★) 18:00～22:00	☎0120-279-585(無料)
よりそいホットライン(民間)	性的少数者・DV などに関する電話相談	24 時間(★)	☎0120-279-338(無料)
困りごと情報提供(民間)	性的少数者・DV などに関する SNS チャット相談	24 時間(★)	https://comarigoto.jp/

(2) 一般相談 ※性的少数者に関する専門相談ではありません。

種類	相談内容	とき	ところ・問合せ
男女共同参画に関する相談	性別による差別や市の施策に関する相談、要望、苦情	毎週月～金曜日 8:30～17:15	市男女共同参画・人権政策課 ☎054-221-1349
女性のための総合相談	家族関係、夫婦の問題その他人間関係など女性の悩みに関する相談	毎週火・水・金曜 9:00～13:00、14:00～17:00、木曜日 14:00～20:00、土曜日 10:00～13:00	市女性会館 ☎054-248-1234 ※希望や必要に応じて面接相談を実施
	居場所・交流スペース(女性のためのほっとスペースふらり)	会場:市女性会館ほか 市 HP で確認してください。 市男女共同参画・人権政策課 ☎054-221-1349 https://www.city.shizuoka.lg.jp/003_000001_00104.html	
女性相談	家庭・日常生活、職場など女性の悩みに関する相談(電話) ※DV・その他暴力に関する面接相談もあります(予約制)	毎週月・火・木・金曜日 9:00～16:00、毎週水曜日 14:00～20:00、第2土曜日 13:00～18:00	あざれあ女性相談(静岡県) ☎054-272-7879 https://www.azarea-navi.jp/shisetsu/soudan/josei/

	配偶者や恋人などからの暴力に関する相談	毎週月～金曜日 8:30～17:15	市女性相談ダイヤル 葵区 ☎054-221-1274 駿河区 ☎054-201-9126 清水区 ☎054-354-2335
メンズほっとライン 静岡	男性の悩みを対象にした電話相談	毎月第2・4火曜日 19:00～21:00	メンズほっとライン静岡 ☎054-274-0105
あざれあ男性相談 (静岡県)	健康、家庭、生き方など男性の悩み電話相談	毎月第1・3土曜日 13:00～17:00	あざれあ男性相談 ☎054-272-7880
精神保健福祉相談	うつ病や依存症、事件・事故後の対応、家族との死別など、こころの健康に関する様々な悩み相談	毎週月・木・金曜日 午前中	こころの健康センター ☎054-262-3011※予約制
うつ病電話相談	うつ、ストレス、メンタルヘルスに関する電話相談	毎週月～金曜 13:00～16:00	てるてるハート ☎054-262-3033

(3) 子ども・若者の相談 ※性的少数者に関する専門相談ではありません。

種類		とき	ところ・問合せ
面接相談	教育・生活・仕事や学校生活・いじめ・不登校・ヤングケアラーなどの相談(概ね 39歳までの子ども・若者とその家族や関係者を対象とする相談)	毎週月～金曜日 8:30～17:15	市子ども若者相談センター ☎054-221-1314※予約制
電話相談	こころのホットライン (概ね 39歳までの子ども・若者と、その家族や関係者を対象とする相談)	毎週月～金曜日 9:00～17:00	市こころのホットライン ☎0120-783-370
	24時間いじめ電話相談(いじめに悩む子どもや保護者などの相談)	毎日 24時間受付(★)	市 24時間いじめ電話相談 ☎054-254-6811
児童相談	児童虐待や子どもの発達の悩みなど	毎週月～金曜日 8:30～17:15	市児童相談所 ☎054-275-2871
家庭児童相談	18歳未満の子どもと子どもを取りまく家庭の相談	毎週月～金曜日 8:30～17:15	各区子育て支援課 葵区 ☎054-221-1096 駿河区 ☎054-287-8675 清水区 ☎054-354-2429
ひきこもりの相談		毎週火～土曜日 9:00～17:00	DanDanしずおか ☎054-260-7755
静岡県子ども・家庭 110 番		毎日 9:00～(月～金曜日は 20:00まで、土・日は17:00 まで)	静岡県子ども・家庭 110 番 ☎054-273-4152

※ ★印以外は祝休日・年末年始は休み

(4) 支援団体

団体	説明	定例会	ホームページ
GIDしずおか	GID(性同一性障害)を抱える人たちが地域社会で普通に暮らしていけるよう、当事者やその家族、理解者が参加して活動している団体です。	偶数月の第4土曜日 奇数月の第4水曜日 19:00～ (場所:アイセル 21)	gidszk.org
特定非営利活動法人しずおかLGBTQ+	性的少数者当事者にとって生きづらい社会を作っているのは私たち一人ひとりとの立場から、性的少数者についての理解を深めようと定期的な交流会や情報交換、勉強会などを行っている団体です。	—	www.lgbt-shizuoka.com

VI おわりに

P5の表にあるように、LGBTQなど性的少数者を理解し応援する人のことをアライ (Ally) と呼びます。

性の多様性を理解することは、職員の考える力、行動する力の源泉となります。

あなたは、職員としてどんな対応をしますか？あなたの行動ひとつがたくさんの変化を生み出していきます。

どこでも性的少数者の当事者がいることを前提とする

➔ 言動に変化が生まれます

性的少数者に関心がある、勉強していることを口にする

➔ 安心できる存在になります

レインボーの物を身に着ける (バッジ、シール、卓上フラッグ、バッグ等)

➔ 6色の虹は多様性や性的少数者の象徴、理解者というメッセージを伝えられます

手に取りやすいところに書籍を置く (P.20おすすめ本参照)

➔ 正しい知識は偏見や差別をなくします

差別的な発言を聞いたら訂正を求める

➔ 一人が変わることが社会を変えることに



静岡市性の多様性啓発講演会

令和2年3月、動画配信により開催した性の多様性啓発講演会では、遠藤まめたさんから、多様な性の基礎知識や課題についてお話をいただきました。

詳細はこちら→





調べてみよう

静岡市女性会館には、男女共同参画に対する理解を深めるための専門図書コーナーがあります。専門の司書がいますので、関心を持たれた方はぜひ足を運んでみてください。

【性の多様性・性的少数者に関するおすすめ本】

初めて学ぶ方、より理解を深めたい方向けに優しく解説

☐ はじめて学ぶLGBT

(石田 仁著/ナツメ社/2019年)

自分が性的少数者であると打ち明けることについて実例から探る

☐ カミングアウト (砂川秀樹著/朝日新聞出版/2018年)

2010年代後半の日本で話題になったLGBT関連のニュースを掘り下げる

☐ ひとりひとりの「性」を大切にする社会へ

(遠藤まめた著/新日本出版社/2020年)

LGBTへの勘違いを実例から解説。職場における実務面での理解も促す

☐ LGBTとハラスメント (神谷悠一、松岡宗輔著/集英社/2020年)

トランスジェンダーの著者が子どもを授かり、家族のあり方を探る

☐ 3人で親になってみた (杉山文野著/毎日新聞出版/2021年)

性、恋愛、家族などをテーマに児童向けに解説

☐ おやこで話すはじめてのLGBTs (鶴岡そらやす著、一芒イラスト/
日本能率協会マネジメントセンター/2020年)

性的マイノリティのシンボルとなったレインボーフラッグの誕生実話絵本

☐ レインボーフラッグ誕生物語 (ロブ・サンダース作、スティーブン・サレルノ絵、日高康晴訳/汐文社/2018年)

上記書籍はすべて、女性会館図書コーナーで借りられます

【静岡市女性会館 図書コーナー】


☐ 所在地 静岡市葵区東草深町3-18 アイセル21 1階

☐ 休館日 第2・4月曜日、12月28日～1月4日、蔵書点検日

☐ 利用時間 9:00～19:00 ☐ 貸出点数 図書等5点、CD等2点

☐ 貸出期間 2週間 ☐ 蔵書数 約34,000冊

☐ 電話番号 054-248-7330 (女性会館事務室)



性の多様性と性的少数者について学び、行動するための静岡市職員ガイドライン
～ 一人ひとりの多様な生き方が尊重され、性別に関わりなく誰もが自らの能力を発揮できる社会へ ～

監修

静岡大学教職センター 松尾由希子准教授
特定非営利活動法人しずおかLGBTQ+ 細川知子代表理事

静岡市 市民局 男女共同参画・人権政策課 男女共同参画・人権政策係
〒420-8602 静岡県静岡市葵区追手町5番1号
(電話) 054-221-1349 (FAX) 054-221-1782
(E-mail) sankaku@city.shizuoka.lg.jp